



Competency Development of Executive Personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province

Panyawut Boonsit¹, Kotchakorn Dechakhamphu², Jarukanya Udanont³

The Master of Public Administration Degree in Public Administration, Nakhon Phanom University, Thailand

¹E-mail: boonsit3525@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-9310-614X>

²E-mail: Monydecha@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0767-6156>

³E-mail: jimlim66@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3852-5379>

Received 21/05/2024

Revised 27/05/2024

Accepted 15/07/2024

ABSTRACT

Background and Aims: Executive competencies refer to specific behavioral traits required for local government. Effective leadership positions are essential for management roles to guide the group or subordinates so they can carry out their responsibilities effectively and in line with the goals of the local government agency. The objectives of this study were 1) to assess the competency level of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province, 2) to examine the factors affecting the performance of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province, and 3) to propose guidelines for developing the competencies of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province.

Methodology: This research was quantitative. The sample group consisted of 413 sub-district employees in executive positions under the Sub-district Administrative Organization in Nakhon Phanom Province, across 81 locations. The confidence level was 95 percent, and the acceptable error was determined to be .05 using Taro Yamane's formula, resulting in a sample size of 204. Stratified random sampling was employed, and random sampling was performed within each Sub-district Administrative Organization until the required number was reached. The instrument used to collect data was a questionnaire with a reliability value 0.94. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with statistical significance set at the .05 level.





Results: The results of the study indicated that (1) the overall competency level of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province was high. (2) Factors affecting the competency of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province included experiences in holding executive positions, as well as knowledge and technology application aspects, which had a predictive power of 34.90% with statistical significance at the .05 level. And (3) Suggestions for developing the competency of executive personnel in Sub-district Administrative Organizations in Nakhon Phanom Province emphasized that change leadership should involve learning and adapting to understand current changes and applying modern technology. Leadership ability should include behaving appropriately as a leader, being a good role model for subordinates, and creating trustworthiness. Regarding human development capabilities, opportunities, and promotions should be given to personnel to increase their knowledge related to their work responsibilities, such as through training in related courses, organizing seminars, study tours, or promoting further education at a higher level. In terms of strategic thinking, executive personnel should have thorough knowledge and understanding of various matters, be able to analyze the overall picture of operations and be able to transfer knowledge and understanding of practice guidelines to subordinates so that they understand and work in the same direction, ensuring that operations achieve the organization's vision and goals.

Conclusion: The study found that high competency was exhibited by executive staff in the sub-district administrative organizations of Nakhon Phanom Province. This competency was largely influenced by experience, knowledge, and technology application. The study recommended ways to further increase competency, including opportunities for human development, strategic thinking to align with the organization's vision and goals, and change leadership.

Keywords: Competency Development; Executive Personnel; Sub-district Administrative Organizations





การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ปัญญาวุธ บุญสิทธิ์¹, กชกร เดชะคำภู², จารุกัญญา อุดานนท์³

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: สมรรถนะของผู้บริหารหมายถึงลักษณะพฤติกรรมเฉพาะที่จำเป็นสำหรับรัฐบาลท้องถิ่น ตำแหน่งผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบทบาทผู้บริหารในการชักนำกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 81 แห่ง จำนวน 413 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดยวิธีในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้เท่ากับ 204 ตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จนครบจำนวนตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (1) ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ด้านความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบว่าด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ควรเรียนรู้และปรับตัวเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยปัจจุบัน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างคุณค่าให้น่าเชื่อถือ ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องต่าง ๆ และสามารถวิเคราะห์ภาพรวมในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรระดับบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนมแสดงความสามารถสูง ความสามารถนี้ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ ความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การศึกษานี้ได้แนะนำวิธีการเพิ่มขีดความสามารถ รวมถึงโอกาสในการพัฒนามนุษย์ การคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ; บุคลากรสายงานผู้บริหาร; องค์การบริหารส่วนตำบล

บทนำ

การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในความกินดีอยู่ดี ซึ่งปัจจุบันภาครัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบมากขึ้น งานมีความซับซ้อน จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์สากล พร้อมสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (รมิดา ขาธิรัตน์, 2560 : 2)

แนวคิดหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งไปที่การพัฒนาความสามารถของพนักงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ต้องการในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร จึงเป็นหนึ่งในการกิจที่องค์กรให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพราะการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด รวมทั้งการมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดี ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ (เกษรา โชติช่วง, 2554 : 2)

สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยภาคราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน โดยสมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งบริหารต้องมีความรู้พื้นฐานที่มึประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง



2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ความสามารถในการพัฒนาคน 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557 : 2)

จากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี พ.ศ. 2565 ในด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา พบว่าคะแนนการประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมจำนวน 81 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ยังพบว่ายังมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถนะ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยเฉพาะบุคลากรสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งงานที่ต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ข้อมูลและผลการวิจัยนี้อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.34
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์การครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
3. ปัจจัยด้านความรู้ ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม



4. ปัจจัยด้านทักษะ ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
6. ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม
7. ปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมนั้นมีจุดหมายเพื่อการรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

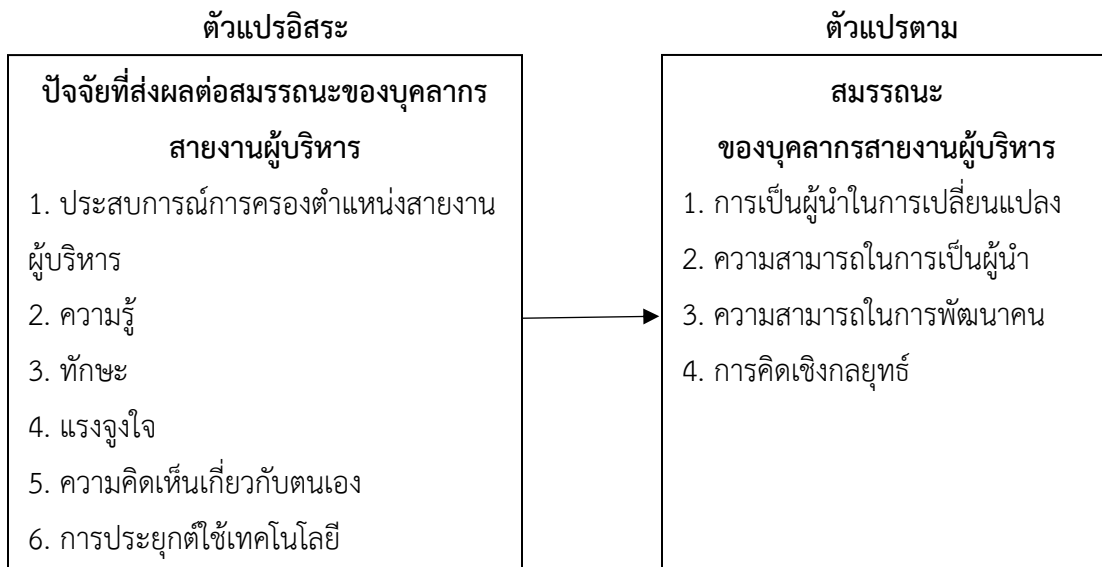
จากแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993 : 9) พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558 : 42) และพรวิทย์ จันทศิริศิริ (2554 : 14) จึงอาจพอสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดของวิลาวรรณ รพีพิศาล (2554 : 1-9) และพิชิต เทพวรรณ (2554 : 26) จึงอาจพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ การพัฒนาดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร อันเกิดประโยชน์แก่บุคลากรในการพัฒนาฝีมือ บุคลิกภาพ สิ่งที่เป็นพื้นฐานของความคิดปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และผลงานวิจัยของณัฐสรณ์ย์ ชุมวรรฐายี (2560), สัจจันต์ สิทธิวิภัทร (2565), ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล (2563), ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2565), พระอุทัย จารุณโม (2566) และวีระนันท์ มนต์รี (2563) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 81 แห่ง จำนวน 413 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, 2566)

2. **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 81 แห่ง จำนวน 413 คน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้เท่ากับ 204 ตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จนครบจำนวนตามที่กำหนด

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบการณ์ครองตำแหน่งสายงานบริหาร และ ประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการฝึกอบรม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินคะแนน 6 ระดับ โดยผู้ศึกษากำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับสมรรถนะ และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ลักษณะ

แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามศัพท์เฉพาะ วัตถุประสงค์ระเบียบวิธีวิจัย กำหนดขอบเขตในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม การใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

4. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตนครพนม จำนวน 81 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ One sample t-test

3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคน ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.05$) สมรรถนะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.87$) และสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

สมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล ระดับสมรรถนะ
1. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	4.07	0.54	สูง
2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ	4.05	0.58	สูง
3. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	3.87	0.62	สูง
4. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	3.86	0.63	สูง
รวม	3.96	0.49	สูง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบ One sample t-test ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวม

สมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม		Test Value = 3.34			
	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	204	3.96	0.49	17.98	0.000*
2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ					
3. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน					
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$) ($\text{sig} = 0.000$) ซึ่งมีความมากกว่า 3.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อนี้ เป็นการวิเคราะห์มากกว่า 2 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) หลักการสำคัญประการหนึ่งของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ การทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.089 – 0.834 โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.80 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) คือ ด้านความรู้กับด้านทักษะค่า $r = 0.834$ ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรด้านทักษะก่อนนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร

ตัวแปร	ประสบการณ์การครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านแรงจูงใจ	ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	สมรรถนะสายงานผู้บริหาร
ประสบการณ์การครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	1	.368**	.331**	.190**	.112*	.089*	.379**
ด้านความรู้		1	.834**	.693**	.586**	.646**	.517**
ด้านทักษะ			1	.684**	.527**	.598**	.565**
ด้านแรงจูงใจ				1	.658**	.590**	.427**
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง					1	.642**	.404**
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						1	.452**
สมรรถนะสายงานผู้บริหาร							1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant) ค่าคงที่	1.234	.303		4.073	.000*
ด้านประสบการณ์การครองตำแหน่งผู้บริหาร (X_1)	.022	.005	.265	4.222	.000*
ด้านความรู้ (X_2)	.262	.087	.246	3.005	.003*
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (X_3)	.334	.095	.269	3.523	.001*

R Square = 0.349, R = .591, F = 35.770, Sig. = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ด้านความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 34.90 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอิทธิพลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($X_6\text{Beta} = 0.269$) ด้านประสบการณ์ในการครองตำแหน่งผู้บริหาร ($X_1\text{Beta} = 0.265$) และด้านความรู้ ($X_2\text{Beta} = 0.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.34

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งพบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมอยู่โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ค่าเฉลี่ย 3.96 ($\bar{x} = 3.96$) ($t = 17.98$) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างสมรรถนะประจำผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องเผชิญปัญหามากมาย ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและสั่งการ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น และการเขียนแผนงานโครงการ วิเคราะห์ทิศทางกลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่าง ๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศหรือสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ศรีณีย์ ชุมวรฐายี (2560 : 50-63) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารพัฒนาเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีทั้ง 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะประจำผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะสายงานปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การครองตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม



ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพการครองตำแหน่งสายงานผู้บริหารส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดระยะเวลาในการครองตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นคุณสมบัติสำหรับบุคลากรในการคัดเลือกในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับบุคลากรสายงานผู้บริหารต้องนำเสนอผลงานเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านต่างๆ ในการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิผลกับประชาชนผู้รับบริการให้ได้มากที่สุดตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินต์ สิทธิวิภัทร (2565 : 40-46) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งและด้านการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความรู้ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานราชการแผ่นดิน ความรู้เกี่ยวกับวิชากฎหมายมหาชน มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการจัดทำบริการสาธารณะ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ดิวัฒน์กุล, ไพบุลย์ ช่างเรียน และดิน ปรัชญพฤทธิ (2563 : 174-189) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ทักษะในการบริหารอยู่ในระดับมาก และพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารด้านผู้บริหารมีความสามารถด้านการงานมีความรู้ความเข้าใจในงานการบริหารทรัพยากรมากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านทักษะส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านทักษะกับด้านความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) คือ ค่า $r = 0.834$ ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรด้านทักษะก่อนนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายงานผู้บริหารในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาได้มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสายงานผู้ปฏิบัติในด้านการจัดระบบสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นไปตามสิทธิที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมไปถึงการสนับสนุน ยกย่อง การให้รางวัลแก่บุคลากร มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างผลงานนวัตกรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม และมีการส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรสายงานผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ (2565 : 126-142) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการให้รางวัลไม่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานราชการท้องถิ่นที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสายงานการบังคับบัญชา ผู้บริหารได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดี และหน่วยงานภายในองค์กรแต่ละหน่วยงานมีการกิจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนจึงไม่ได้มีการแข่งขันหรือขัดแย้งกัน จึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอุทัย จารุมโน (แก่นจำปา), สาโรธ เพือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์ (2566 : 42-51) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ซึ่งอาจเป็นเพราะในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการบริการ บุคลากรสายงานผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เข้ากับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระนันท์ มนต์รี, สุเมธ งามนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่น (2563 : 364-376) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยการจัดโครงสร้างองค์การ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 การพัฒนาปัจจัยด้านความรู้ ควรมีการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินงบประมาณ และวิธีการจัดการงบการเงินและงบประมาณ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
- 1.2 การพัฒนาปัจจัยด้านทักษะ ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง หรือเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ และปฏิบัติจริงเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะให้เกิดความชำนาญ
- 1.3 การพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ดี แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
- 1.4 การพัฒนาปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรบริหารงานภายใต้ทรัพยากรที่มีได้มีประสิทธิภาพให้สมกับการเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างคุณค่าให้น่าเชื่อถือ มีใจเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- 1.5 การพัฒนาปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ควรเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงลึก และเป็นจริงตามความเห็นของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนมมากที่สุด



2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคอื่น ๆ ที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- เกษรา โชติช่วง. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่วนการคลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี (2560). การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 12 (1), 50-63.
- ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2565). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 14(2), 126-142.
- ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 12(1), 50-63.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล, ไพบูลย์ ช่างเรียน, และดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(2), 174-189.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระอุทัย จารูมโน (แก่นจำปา), สาโรช เผือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 11(1), 42-51.
- พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- รมิดา ชาจิรัตน์. (2560). *สมรรถนะหลักการบริหารปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์*. งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์กร.
- วีระนันท์ มนตรี, สุเมธ งามกนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*,
15(2), 364-376.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. (2566). *กรอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด
นครพนม ประจำปี 2566*. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล : นครพนม.
- สุจินต์ สิทธิวิภัทร. (2565). ประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสาร
นวัตกรรมการศึกษาในอนาคต*, 1(1), 40-46.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*.
John Wiley & Sons, Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York Harper and Row
Publications.